

# 韓国における50プラス世代の支援と課題 釜山広域市の事例を中心にして

著者	趙 美貞
雑誌名	福祉社会開発研究
号	9
ページ	25-32
発行年	2017-03
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1060/00008546/">http://id.nii.ac.jp/1060/00008546/</a>

## 韓国における 50 プラス世代の支援と課題 —— 釜山広域市の事例を中心にして ——

高齢ユニット 客員研究員  
韓国釜山福祉開発院 政策研究部 研究員  
趙 美貞

キーワード：50 プラス、ベビーブーマ世代

### I. 研究の背景と目的

2015年現在、韓国の総人口は5,107万名で2010年の4,971万名に比べて136万名（2.7%）が増加し、年平均0.5%が増加した（韓国統計省）。2015年の高齢者扶養比は18.1名で、生産可能人口（15歳～64歳）の5.5名が高齢者1名を扶養している。期待寿命などによる高齢者扶養比は、1975年以降からますます増加し、その増加速度は1995年以降から一層早くなると予測されている。特に、釜山広域市の高齢化率は14.6%で高齢社会に入り、2022年には超高齢社会に進入すると予測されている。釜山市のベビーブーマ世代<sup>1</sup>の中で1963年の出生者が65歳になる2028年の高齢化率は27.2%で超高齢社会

を超えることになる。高齢化の急速な進行は様々な社会的問題を示しており、その中心になる世代の支援政策としてベビーブーマ世代、あるいは、50プラス世代<sup>2</sup>の支援政策が注目されている。

ベビーブーマ世代（Baby Boomer）は、韓国では1955年から1963年の間に生まれた人口集団と呼ばれる用語として、その起源はアメリカのベビーブーマ世代から始まった。社会的に使えるベビーブーム用語の起源は、第二次世界大戦が終わった直後の1946年から1964年の間にアメリカで生まれた集団を指すもので、当時の合計出生率が3.0以上であったコホート世代を意味しており、この現象はアメリカだけでなく、いくつかの国でも発生した。日本の場合は、団塊世代と呼ばれる1946年から1949年までに生まれた集団で、その規模は約680万人で全人口の5%程度である。韓国のベビーブーム世代の人口規模は全人口の14.6%であり、ア

表1 65歳以上における人口増加の速度

区分		全国	釜山	ソウル	デグ	仁州	廣州	大戦	蔚山
高齢化社会 (7%)	進入年度	1998	2002	2005	2003	2006	2005	2006	2011
	%	7.0	7.0	7.1	7.0	7.3	7.0	7.2	7.1
高齢社会 (14%)	進入年度	2017	2014	2019	2018	2022	2022	2022	2023
	%	14.0	14.0	14.0	14.2	14.7	14.1	14.5	14.3
超高齢社会 (21%)	進入年度	2025	2022	2027	2025	2028	2030	2029	2029
	%	20.0	20.6	20.5	20.0	20.5	20.2	20.3	20.4

資料：勸告統計省（1995-2030）

表2 韓国と外国のベビーブーマー世代の人口規模

年度	韓国	日本	アメリカ
出生年度	1955～1963年	1946～1949年	1946-1964年
人口規模	712万名 (全体人口の14.6%)	680万名 (全体人口の5%)	7,700万名 (全体人口の30%)

資料：現代経済研究院（2009）

アメリカのベビーブーム世代は、以前の世代に比べて仕事中心であり、肯定的な姿で社会変化の中心グループとして評価されている。

具体的に、韓国のベビーブーマー世代は、研究によって若干の差があるが、1955年から1963年の出生者を1次ベビーブーム世代とし、1969年から1975年生まれ、あるいは、1968年から1976年の出生者を2次ベビーブーム世代と見なす。1次ベビーブーム世代が約712万人から715万人程度である。

韓国のベビーブーム世代は、経済成長と変革を導いた世代として、特別な社会的意味を持った人口層であり、ベビーブーム世代の経験や価値は様々な社会的な影響力を持っているという点で、ベビーブーム世代に関する検討は重要なことであり、私たちの社会が直面している少子高齢化に関する問題の解決策とも無縁で

はない。

彼らは様々な成長背景を持っているが、＜図1＞のように、出生から今までのベビーブーマー世代が経験した社会文化、社会経済的な変化を中心にその特徴をまとめてみると、①準備のない引退と再就職、②過密な競争の教育、③経済成長と危機の主役、④生産・消費・文化の中心世代などの4つの軸で説明することができる。

しかし、彼らは親の世代と子供世代を手伝うことによって本人の老後の準備は不十分な状態であり、50代初中盤に引退して年金受給や老人福祉の対象者となる65歳まで長くは15年間収入がない状態に留まる可能性が高い。このことは、釜山地域のベビーブーム世代の実態調査（2012年）の結果、彼らの老後準備は住宅一軒がほとんどであった。

中央政府と地方政府の支援政策を継続に提示しているが、引退準備に関わるプログラムや参加機会が大企業を中心に行われており、50プラス全体が体系的なプログラムを利用するには限界がある。また、生涯再設計支援を提供する機関も制限されており、プログラムも一回のトレーニングが多い。

雇用不安による引退時期はもっと速くなり、寿命は

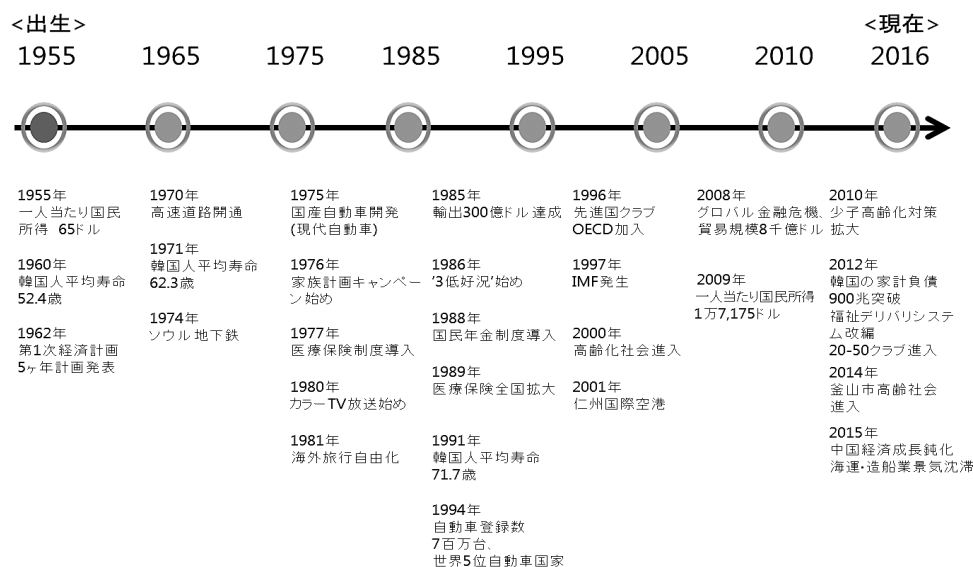


図1 韓国のベビーブーマー世代が経験した社会・経済的な変化

増加した100歳時代のなかで、50プラス世代は退職後も50年をより生きていかなければならない。より生きていかなければなら時間を50プラス世代がどのように迎えるべきかは、これからの私たちの社会の最大課題であると考ええる。以上を踏まえ、本研究では、50プラス世代の現況と特徴を把握して釜山地域の50プラス世代の支援とその課題点を明らかにし、今後の政策方向を提示することを目的としている。

## Ⅱ. 釜山地域における50プラス世代の支援の課題：FGI分析結果を中心に

### 1. 調査概要

釜山地域の50プラスに対する支援現況と課題などの実態を把握するために、50プラス世代の仕事、余暇及び社会貢献の領域に関連した専門家や実務者を対象にFGIを実施した。その理由は、50プラス世代の支援には労使発展財団、雇用安定センター、各自治体の仕事支援センター、職業教育などの提供機関や支援内容の多様性と複雑な要因などが結合されている。

これらを把握するためには、量的研究では表面に示された部分しか調査ができないため、深層的に現在の課題や新たな課題の提示に対して理解することには限界がある。従って、本研究は、50プラス世代に支援を提供している関係者の観点から具体的な問題点や今後の課題を把握するために質的方法を用いた。

### 2. 調査対象

本研究は、以上の研究目的に基づき、最も多くの情報を持っていると判断される対象者を選定することとした。FGIの対象は、釜山地域の行政、公共機関、民間機関、学界の専門家の10名である。

### 3. 資料収集と方法

FGIの実施は、2016年8月1日から31日（1ヶ月）まで行われた。1回の時間は2時間程度であった。

本調査では、仕事領域と余暇および境貢献の二つの領域に分けて行った。仕事領域では、①「50プラス世代にとっての仕事の意味」、②「在職中の経歴管理、生涯再設計教育の支援と問題点」、③「転職支援に必要な支援内容と課題」、④「再就職の支援の環境的阻害要因」、⑤「老後準備のための社会的支援システム」、⑥「自治体・提供機関における調整・協力」である。また、余暇および境貢献の領域では、①「生涯再設計及び生涯教育の機能、役割」、②「教育進行、内容、教育の実効性、改善課題」、③「社会貢献の活動、ボランティア活動」、④「職能団体や職能クラブの支援」、⑤「運営上の難しさ、必要な支援」などについて半構造化された質問項目を用いた。実施にあたっては、研究内容とは関係のない会話の進行を最小化するために、事前に質問と関連した内容を参考するように依頼した。また、質問内容は、対象者の事前の同意を得て、ICレコーダーを用いて録音した。

表3 調査対象者

区分	性別	所属	区分	性別	所属
A	女	公的機関 専門家	F	男	公的機関 専門家
B	男	公的機関 専門家	G	女	民間機関 専門家
C	男	公的機関 専門家	H	女	民間機関 専門家
D	女	民間機関 専門家	I	女	公的機関 専門家
E	男	行政機関 公務員	J	男	学界専門家

### Ⅲ．分析結果

本研究における構成内容は、表のように27項目を抽出し、5つのカテゴリーに調整した。

5つのカテゴリーは、【職務経験及び専門性活用の不十分】【比較的工作に集中】【仲間支援組織など疎通機構の不在】【コントロールタワーの不在】【再充電・再跳躍のための場の不在】であった。なお、FGIの内容については対象者の言葉をできる限り示し、固有名詞や個人情報特定されるものについては調査者が要約し整理を行った。

表4 FG分析結果の概要

カテゴリー	内容
職務経験及び専門性活用の不十分	再跳躍のための経験と専門性の活用 退職の前後の経歴管理 生涯再設計に対する情報提供 適合職種の開発及び管理 職能団体・職能クラブの支援
比較的工作に集中	再跳躍のための体系的な教育P/G 地域社会の問題に関心 社会貢献の活用 生涯学習及び余暇文化 様々な社会参加
仲間支援組織など疎通機構の不在	仲間支援組織の構成 アイデアバンクとして活用 当事者及び地域に関心 理解関係機関及び組織との連携協力 情報共有及び情報伝達 多職種・多領域の参加誘導
コントロールタワーの不在	情報の総合体としての中心的機能 関係近隣のコーチング役割 情報の共有及び統合 対象者分散の役割 機関間の理解及び連携調整 役割の整理及び実績 実務委員会の構成
再充電・再跳躍のための場の不在	生涯再設計の仲間役割と機能 再充電・再跳躍のための空間 共同体的空間 総合的な相談窓口

#### 1) 50プラス世代の職務経験及び専門性活用の不十分

韓国のベビーブーマー世代の大量引退により専門性を持つ対象者は増加する現実の中で、50プラスの職務経験や専門性を活かす機会は多くない。また、50プラスたちの経歴管理のための様々な生涯再設計の支援プログラムが行われているが、彼らを専門的に支援・連携・モニタリングできる支援には限界がある。

現在の退職を控えた50プラスに対するキャリアの管理が必要である。本人のキャリア管理をどのように実質的にしていくのか、やっていけるように支援するかについての悩みが必要（参加者I、参加者D）

人材をチーム別に構成して教授や教職員、公務員、また、現場の製造業分野など、構成されたチームが現場に必要な要素ごとに、中小企業はコンサルティングをしてくれる役割が必要である。そのような部分において高位職や退職者の方々を社会資源として見て、この人を管理することができる人材センターが必要ではないか？（参加者I）、その中で、彼らがコンサルティングをする。しかし、この活動をボランティア概念で表示するか、また、専門的な技術とノウハウは価値がある。（参加者H）

このことは、退職前に50プラス世代がこれまでの経験と業務の専門性などのチェックが必要であり、現役で地域社会に移行する前の段階で体系的な支援が何よりも重要であることを意味する。また、最終的には、第2セクター（労働市場）で得られた仕事の経験と専門知識を第3セクターである地域社会にどのような形で補給させることができるのかについても検討が必要である

## 2) 比較的工作に集中

釜山地域の50プラス世代の支援は、ほとんど仕事に集中されている。しかし、実質的に彼らは、退職後にどこに行けばいいのかという気持ちに対しアシスタントが必要である。仕事に関わる教育と支援は、どこからどこまで必要なのかについて考えなければならない。一方的に職業訓練や就職支援、創業支援などを支援することに留まるのではなく、教育支援以降の段階をどのように捉えていくのかについても考えなければならない。

退職後の方が、その前に何を準備すべきかはよく知らず、退職後の準備するのはあまり情報もなく、現実的な認識も低く、雇用市場がどう変化するかかもしれないし、このようなことを退職後に準備するには本人が何を準備するればいいのかよくわからなし、格差がある。(参加者I)

50プラス世代は、将来のために具体的なビジョンを描くことに漠然たる不安や困難を感じている。従って、自分の理解に基づき、人生の後半を豊かなものにする準備への様々な要素の点検が必要である。

転職教育のために現場で50プラス世代に会ってみると、彼らには、仕事に対する概念だけでなく、学習、レジャー、趣味、ボランティア、社会貢献などを含む全般的な教育を通じた認識転換が必要である。(参加者I、参加者D)

このことは、退職前の段階から退職をどう受け入れるか、また、現役での仕事と退職以降の仕事に対する認識の変化が必要である。つまり、キャリアの変化など生涯再設計の教育を通して、プロの世界と労働市場が変化しており、引退後の仕事の概念を変化させる必要がある。まだ自身の社会では、「仕事」とは、生計の

仕事や一定規模の会社に所属している正規職として働くという認識が強く、経済的なツールでありながら心理的満足度と報酬を与える一つのツールとして考える傾向が強い。しかし、退職後の仕事は、退職前の経済水準や処遇を期待するには限界がある。

## 3) 仲間支援組織など疎通機構の不在

50プラス世代のニーズに合わせた支援につなげるためには、釜山地域の雇用、社会貢献、生涯学習、余暇・文化などに関する様々な中間支援組織が必要である。

50プラス世代における支援機関の協議体や中間支援組織などを構成し、今後、釜山市が生涯再設計支援センターを推進する時に、協議体や中間支援組織をアイデアバンクとして用いることができる。(参加者J)

釜山市が長老年仕事センターを設置する予定であるが、率直にうちのセンターのプログラムと重複する可能性が高い。しかし、このことを各機関の情報をどこで、どのように、どこまで公開することができるかも課題(参加者A)、50プラスは、新しい福祉領域であるため、相談マニュアルや情報提供などから開始し、関連機関と情報共有をしていかなければならない。情報が多くなると釜山市がスペースを作り、そのシステムを作っていくと考える。(参加者J)。

50プラス世代には、様々なプログラムや提供機関との連携協力が必要である。つまり、雇用と福祉は、長老年仕事センターや雇用安定センターを中心に行われており、生涯再設計の教育と職業・教養教育、転職支援などは、生涯教育院と労使発展財団を中心に推進されているため、提供主体はもちろん50プラス世代を支援に関



わった他の機関との連携・協力が何よりも重要である。

#### 4) コントロールタワーの不在

50プラス世代に関わって、現在、支援されている雇用労働部、保健福祉部、健康保険公団などの既存の支援事業の総量と整理が必要である。

コントロールタワーは、直接サービスを提供するのではなく、一度ベースになる機能がdata keeperである。ポータル活用、相談など対象者が支援期間を経れば、どこで、どのようなサービスを受けることができる情報を提供する基盤が重要である。基本的には、情報を統合して、対象者の分散の役割が必要である。（参加者C、参加者D、参加者J）。

既存の機関と新しい機関との重複する可能性があるため、これに対する機関別の情報共有や役割分担、協力の機能を支援する総合的な拠点機能が何よりも優先しなければならない。

支援を現実化できる多様なグループや会議を作り、まずは、初期段階ではソウルのように物理的な大きなスペース作りが難しい場合は、プラットフォームの機能があればいいと考える。地域の大学を活用するのも良い。（参加者J）。

50プラス世代の支援策は、システマ的ではなく、それぞれの提供機関別、事業別の散発的に行われていることがわかる。需要者が、個別の情報とサービスを見つける実情である。50プラスたちには、どこに行くという終着点ではなく、第2、第3の人生をどう広げていくのかのプラットフォーム機能が必要であり、そのためには総合的かつ体系的なプラットフォームが必要である。

#### 5) 再充電・再跳躍のための場の不在

新しい跳躍と持続的な発展のためには根本的な変化と構造的な改革が必要である。

50プラスは、単純な情報と雇用の連携は、雇用センターがしてもいい。雇用センターは、情報提供の役割である。しかし、彼らの専門性と力量を継続的に管理する必要がある。これが既存の支援とこれからの支援の差別点であると考ええる。また、情報提供や相手と相談できる場所が必要である。長期的には必ず集まることができる彼らのスペースが必要である。（参加者E、参加者F）。

どうしても人生後半の50プラスには、少なくとも職業が3～4個はなければならない。このことは、どう人生後半を設計していくのかもつながるところである。そのためには、当事者とのコミュニケーションはもちろん、これらを議論し、システムを作られていくコミュニティスペースが必要である。

50プラス世代が再就職や転職のために、主に就職サイトやワークネット、明日の学びカード、労使発展財団の就職サイト、ジョブコリア、スカウト、人、インク、韓国貿易協会、経済人総連中高年雇用希望センター、雇用福祉プラスセンター、就職フェア、地域の雇用関連サービス、ヘッドハンターなどがあった。また、新聞や各種広告、特定の職務に特化した情報サイトなどが用いられている。

社会経済的な位置や状況に応じてほとんどの50プラスは、安定した収入と雇用のために再就職・創業に関連する活動をすることを望んでいる。比較的、経済的レベルが低く、退職が生計に影響を及ぼす50プラス世代ほど再就職や創業のニーズが高い。それでも、これらのことを解決し、再構造化させていく場は、それほど多くないと思われる。

一つの商品を作るのに最小限の時間が必要である。

少なくとも20～30年の現役生活をしてきた50プラス世代が自分の経験を振り返って、改めて再跳躍するためには、少なくとも準備期間と熟成の時間が必要であり、そのためのスペース作りが何よりも優先すべきである。

## IV. 今後の政策方向

本研究では、50プラス世代の現況と特徴を検討するとともに、釜山広域市の支援課題と今後の政策方向を導きだすために、韓国釜山市で50プラス世代の支援に関わっている専門家を対象とするFGI調査を行い、その内容を分析した。

このような結果を踏まえ、今後の50プラス世代の支援課題と今後の政策方向を提示すると次の通りである。

第一、50プラス世代は、支援を必要とする対象ではなく、社会の重要な資源として認識する必要がある。50プラスの自らが本人の課題を解決できるように支援することが必要である。金（2012年）によると、ベビーブーム世代を政策の受益者として考えるのではなく、釜山の成長動力となる重要な人的資源という強みがある。そのような観点から政策代案の提示されと、独立的かつ積極的に自分の将来を計画しているベビーブーム世代と地域社会の両方に肯定的な効果をもたらすことができると提案している。つまり、ベビーブーム世代に社会参加の機会を拡大することにより、自分のキャリアを社会的に用いることができ、社会的には有能な人的資源を持続的に社会の発展に活用するということである。

また、南（2016）は、ソウル市の50プラス政策の最大の特徴であり、差別化として、当事者の運動（movement）を標榜しながら、当事者中心の運動が新たなイシューとして注目されており、当事者運動は、基本的には「自分の問題は自分が解決する」という自分たちの生活を向上させるために、権利を守るために、地域の一員として仕事をするために自らに結束して解決策を模索す

るものと提示している。

第二、教育、雇用、余暇、財務、生涯再設計などすべてのプランを総合的に相談し、支援することができるポジショニングが必要である。50プラス世代を支援するプラットフォームの設立は、行政の効率化を図ってサービスの専門性を向上することができる。特に、需要者の立場では、サービスの利用へのアクセスの強化と既存の雇用労働部の雇用センター、高齢者人材銀行、保健福祉部が支援しているの老人会の就業支援センターとシニアクラブ、そして、各自治体の支援センターなどを連携・調整する役割と機能をすることができる。また、労働市場、雇用や高齢者の雇用を連携することができ、新たな雇用の発掘はもちろん、50プラス世代の雇用を創出する可能性も高くなる。何よりも雇用と福祉の政策の隙間にある対象者の支援もできると考える。

第三、50プラス世代に当たっては、雇用政策の活性化が最も重要な政策であるのは当然であるが、老後の所得保障、健康、社会参加、社会貢献、生涯学習などどちらも重要な政策である。特に、第2の人生設計は、単に50プラス世代だけでなく、早期退職など現実的な実態を反映する必要がある。中央政府や自治体の政策は、既存の政策との重複を避けるために、年齢的区分を厳格に適用しているが、これに対する批判も多い。また、保健福祉部に高齢者の雇用を担当する老人人材開発院があるように、雇用労働部も雇用を担当する独自の組織を構築するため、それらを相互連携して協力すれば政策対象のサービスも隙間なしで提供することができると思う。

最後に、定年の延長と再就職は根本的な解決策ではない。誰でもいつかは引退をすることになる。人材と技術の断絶の問題を解決するより根本的な解決策は、継続的に生産技能職の人材が入ってきて、熟練した機能人材を育てていく戦略を開発することである。すなわち、健康を損なわずに興味を持って働くことができる労働環境を調整することが必要である。特に、機能人



材の場合、社会貢献やボランティアを経験する割合が低く、彼らが経験する機会もあまりない。現在、社会貢献型で育成されている場合も機能人材がすぐにその仕事を行うには難しい状況である。

例えば、相談や文化遺産解説業務の場合は、機能人材がすぐに活動できない分野である。現在、提供されている社会貢献型やボランティアの領域に機能人材がアクセスするには限界があり、機能人材の熟練と経験を生かす分野の開発が必要である。従って、50プラス世代の生産技能職が保有している経験と専門性を社会貢献型の仕事とつなげる必要があり、これらの仕事のアイテムを発掘し、マッチングしていくインフラを充実する作業が重要である。

50プラス世代の支援がそれだけに終わるのではなく、超高齢社会を備えるための先制的対応という観点から考えると、彼らの第2人生設計を支援する政策が個人の責任ではなく、公的領域の国家的なアジェンダから推進すべきである。つまり、それぞれの政策領域で、50プラス世代の生涯再設計を支援するインフラとして動けると、50プラス世代の選択の幅がより広がる。

## 【注】

- 1) 韓国のベビーブーマー世代は、日本の団塊世代と類似な意味として韓国戦争以降の1955年から1963年度に生まれた者を意味している。
- 2) 50プラスとは、2007年ドイツで「イニシアチブ（Initiative 50）」と呼ばれる高齢者雇用政策を中心とした高齢者雇用改善に関する法律を制定により使い始めた用語である。韓国では50-64歳の方を意味している。
- 3) この論文は、釜山福祉開発院の研究報告書に基づき、一部修正・補完したものである。

## 【参考文献】

- 権ヘザ（2011）「中高齢者における就労構造と雇用サービスの政策課題」韓国雇用情報院。
- 関係府省合同（2013）「効用率70%の達成のためのロードマップロードマップ」
- 企画財政府（2014）「長年雇用総合対策」

- 雇用労働府（2014）「2014年長年層の勤労及び求職実態調査」
- 雇用労働府（2015）「雇用創出の解決策、新職業の場所に」
- 雇用労働府（2015）「賃金ピーク制の助成金業務処理指針」
- 南サンホ（2011）「わが国のベビーブーマ世代における資産保有の現況と示唆点」韓国保険社会研究院。
- 三星経済研究所（2010）「ベビーブーマ世代の引退の波及効果と対応法案」
- 統計省（2010a）「人口住宅総調査」
- 統計省（2010b）「市道別の推計人口」
- 統計省（2013）「社会調査」
- 統計省（2014a）「釜山市社会調査」
- 統計省（2014b）「地域別雇用調査」
- 統計省（2015a）「地域別雇用調査」
- 統計省（2015b）「釜山市社会調査」
- 統計省（2015c）「住民登録人口」
- 統計省（2016b）「2016高齢者統計」
- 統計省（2016c）「地域別雇用調査」